



Azienda di Servizi alla Persona
"GOLGI - REDAELLI"

**RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE
ANNO 2024**

Approvato con deliberazione n. 9/CdI del 30.06.2025

<i>Premessa.....</i>	<i>3</i>
<i>Il contesto esterno e quello interno.....</i>	<i>3</i>
<i>Valore pubblico e obiettivi</i>	<i>3</i>
<i>La performance individuale dirigenziale</i>	<i>3</i>
<i>I criteri di valutazione per l'anno 2024 - Sistema di Valutazione della Performance.....</i>	<i>3</i>
<i>La performance individuale del personale del comparto</i>	<i>4</i>
<i>Le attività e gli esiti della valutazione</i>	<i>4</i>

Premessa

L'Azienda, con deliberazione n. 4 del 31/01/2024 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l'anno 2024 e seguenti il quale - tra le altre cose - comprende il Piano della Performance declinato in obiettivi strategici per il periodo di riferimento e in obiettivi operativi per l'anno 2024, e che si integra con i restanti strumenti pianificatori e programmatori adottati, con i processi di attuazione della legislazione vigente in materia di sicurezza, tutela e protezione dei Lavoratori, con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che include il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, con il Codice di Comportamento, con le procedure aziendali certificate sotto il profilo della qualità.

La presente Relazione è, quindi, il documento attraverso il quale l'Azienda rendiconta sinteticamente i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della Performance dell'anno precedente, cui si rimanda in toto.

Il contesto esterno e quello interno

Per quanto riguarda i contesti si rimanda alle corrispondenti sezioni degli altri atti programmatori, regolamentari e statutari vigenti nel periodo di riferimento.

Valore pubblico e obiettivi

L'Azienda - coerentemente con i valori pubblici perseguiti nell'espletamento della propria mission, in considerazione del contesto in cui opera, dei soggetti con cui si relaziona frequentemente e dei propri vincoli di bilancio, e tenuto conto delle previsioni del Documento di Programmazione Economica e Strategica triennale e successivi aggiornamenti – per l'anno 2024 ha individuato ed attuato le proprie strategie di creazione valore, declinate in obiettivi strategici triennali, a loro volta declinati in obiettivi operativi annuali, così stabilendo l'opportuno collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa.

Per il dettaglio degli stessi si rinvia alle corrispondenti previsioni del PIAO 2024/2026, come integrate con gli obiettivi che il Consiglio di Indirizzo ha successivamente assegnato al Direttore Generale.

Gli obiettivi operativi individuati vengono perseguiti nel rispetto delle modalità di dettaglio riportate nelle singole schede-obiettivo conservate in atti aziendali.

La performance individuale dirigenziale

Ai fini della valutazione finale, oltre ai dati relativi agli obiettivi operativi assegnati, rilevano quelli in ordine a tutte le attività svolte, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze, tenendo conto altresì degli eventuali incarichi aggiuntivi/straordinari espletati nel corso dell'anno - e delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel PTPCT.

Inoltre, ai fini della valutazione finalizzata alla retribuzione di risultato, si tiene anche conto del rispetto della tempistica di perseguimento degli obiettivi dati e dei termini di legge per la conclusione dei procedimenti di competenza.

I criteri di valutazione per l'anno 2024 - Sistema di Valutazione della Performance

Per l'anno 2024 si seguono i criteri, le metodologie e gli strumenti di cui al vigente sistema di valutazione della performance dei dirigenti, definito nell'ambito dell'approvazione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale dell'area sanità ed esteso alla dirigenza dell'area delle funzioni locali, a cui si rimanda in toto.

Si dà atto, peraltro, che in corso d'anno per mutate esigenze gestionali e ai fini della conduzione del processo di performance detto documento "Sistema di Valutazione del Personale delle Aree dirigenziali", è stato aggiornato – fermo restando che le modifiche apportate non hanno inciso sui contenuti essenziali e sostanziali dello stesso, con particolare riferimento a criteri e modalità di valutazione del personale delle

aree dirigenziali, definizione dei soggetti valutati e valutatori, ambiti e processo di valutazione, oggetto della valutazione, pesi e percentuali di raggiungimento degli obiettivi – riconducendo le attività già individuate dall'art. 3 (Soggetti del sistema di valutazione) in capo alle strutture deputate, rispettivamente, alla Gestione delle risorse umane e alla Pianificazione e controllo, in seno alla UOC Affari Generali e Trasparenza, secondo le competenze di gestione e monitoraggio del ciclo della performance a suo tempo alla stessa attribuite e inserite in funzionigramma.

La metodologia adottata considera in modo integrato tra loro i seguenti ambiti di valutazione, ancorché con caratteristiche diverse:

- a) **ambito obiettivi**: concerne la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti.
- b) **ambito comportamenti e competenze**: rappresenta la combinazione di tre elementi: conoscenze, capacità/abilità, attitudini/atteggiamenti agiti.

Per ciascuno dei due ambiti di valutazione viene assegnato un peso diverso sia per tipologia di valutazione che per responsabilità e ruolo ricoperto.

La valutazione della performance individuale ha cadenza annuale ed è finalizzata a fornire elementi per le valutazioni periodiche del personale, a supportare i processi di sviluppo e di crescita professionale e a riconoscere la retribuzione di carattere accessorio (retribuzione di risultato).

Il processo di valutazione, nel rispetto dei principi di partecipazione e trasparenza, ha il suo avvio con l'assegnazione degli obiettivi. Esso prevede momenti di monitoraggio di carattere intermedio prima della valutazione finale, operata tramite la compilazione della scheda di valutazione individuale, a cura del Valutatore di prima istanza.

La performance individuale del personale del comparto

Nelle more dell'adozione del CCIA e della definizione di un sistema di valutazione della performance individuale del personale del comparto, per la valutazione della produttività è annualmente sottoscritto con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL un accordo integrativo aziendale, nel quale sono indicati i criteri applicati per la quantificazione del premio individuale.

In ciascun accordo è contenuto il rimando all'accordo sottoscritto in data 23 febbraio 2010 contenente i criteri per l'erogazione del premio sulla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali. La distribuzione delle quote derivanti dal Fondo della Produttività e dal Fondo Speciale, di cui al citato accordo, spettanti ai lavoratori avviene con le competenze del mese di giugno di ogni anno.

Per il personale del comparto l'entità del premio è commisurata all'effettiva presenza in servizio, dedotti eventuali periodi di assenza.

Le attività e gli esiti della valutazione

Le attività valutative hanno seguito modalità e tempistiche individuate dal sistema di valutazione e dalle indicazioni normative in materia.

Nello specifico, a seguito dell'adozione del PIAO e della conseguente definizione degli obiettivi (come integrati in coerenza con gli obiettivi assegnati al Direttore Generale da parte del Consiglio di Indirizzo), l'attività amministrativa connessa al procedimento di valutazione della performance si è estrinsecata come da documentazione conservata in atti aziendali, secondo le seguenti fasi:

- Assegnazione degli obiettivi, intervenuta ai sensi delle recenti disposizioni emanate dal competente Ministro per la Pubblica Amministrazione, non oltre il mese di febbraio
- Monitoraggio intermedio, previo rilascio di apposite schede di rendicontazione del grado di perseguimento degli obiettivi al 30.06.2024 e punto della situazione rispetto ai comportamenti agiti e alle competenze

- Valutazione conclusiva, previo rilascio di apposite schede di rendicontazione del grado di perseguimento degli obiettivi al 31.12.2024 (alla autovalutazione del responsabile è seguito il giudizio di conferma/modifica della medesima da parte del Valutatore superiore gerarchico, che ha così certificato la valutazione definitiva del raggiungimento degli obiettivi assegnati) e valutazione rispetto ai comportamenti agiti e alle competenze.

Per completezza di informazione in ordine al processo valutativo (quantomeno con riferimento alla Dirigenza apicale) appare opportuno dar conto del fatto che durante l'anno in conseguenza di vicende diverse l'Azienda ha visto l'avvicendamento di tre Direttori Generali/Valutatori di I istanza, due dei quali reperiti internamente fra i dirigenti in servizio. Ciò ha comportato necessariamente una frammentazione e non completezza delle attività valutative di rispettiva competenza, nonché aspetti di difficoltà circa gli ambiti valutativi da riservare ai dirigenti che hanno di volta in volta temporaneamente ricoperto le funzioni di DG.

L'intero processo è stato costantemente seguito e verificato dall'Organismo di Valutazione – secondo le competenze attribuite – che nel corso di plurimi incontri nonché sulla base di verifiche documentali a campione ha, dapprima, confermato la regolarità del processo di assegnazione degli obiettivi alla dirigenza nel rispetto dei termini di legge e in coerenza con il vigente Sistema di Valutazione del Personale delle Aree Dirigenziali in uso in Azienda, e rilevato poi la sostanziale correttezza dell'applicazione del Sistema di Valutazione in uso in Azienda, dando atto che la stessa rispetta quanto previsto dal regolamento e dalla legge in materia.

Invece, in ordine alle metodiche in uso di valutazione del personale del comparto, l'Organismo ribadisce come la sola presenza non si possa ritenere quale obiettivo di performance, la quale anzi deve tradursi in obiettivi performanti in linea con le indicazioni strategiche aziendali, aventi ricadute positive sull'immagine e sulla funzionalità dell'Ente e – soprattutto – in favore dell'utenza finale.

.....

Quanto sopra debitamente premesso, di seguito si riporta la sintesi della valutazione dei dirigenti titolari di incarico di struttura e incarichi di natura professionale.

Nel corso del 2024 hanno preso parte attivamente al ciclo della performance complessivamente **64** dirigenti, così suddivisi per area contrattuale di riferimento e tipologia di incarico:

TIPOLOGIA INCARICO	DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA, AMMINISTRATIVA	DIRIGENZA AREA SANITARIA	TOTALE
UOC	6	3	9
UOSD		4	4
UOS	2	9	11
PROF.LE		40	40
TOTALE	8	56	64

VALUTAZIONE FINALE – AREA OBIETTIVI

Numero Dirigenti	Parametro da 0 a 100%	
	da	a
47	96	100%
3	91%	95%
11	81%	90%
3	-	<80%

VALUTAZIONE FINALE – AREA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI AGITI

Numero Dirigenti	Parametro da 0 a 100%	
	da	a
45	96	100%
2	91%	95%
7	81%	90%
10	-	<80%

VALUTAZIONE FINALE COMPLESSIVA

Numero Dirigenti	Parametro da 0 a 100%	
	da	a
31	96	100%
14	91%	95%
15	81%	90%
2	-	<80%

In funzione dell'effettivo inizio del servizio prestato a seguito dell'assunzione del nuovo dirigente, della cessazione per dimissioni o pensionamento di quelli già assunti, nonché delle assenze per malattia o altre cause, è stata calcolata la percentuale corrispondente ai giorni di presenza sul totale delle giornate lavorative.

Di seguito si riporta la sintesi della valutazione dei dirigenti titolari di incarico.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA – PERCENTUALE DI ATTRIBUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Numero Dirigenti	Parametro da 0 a 100%	
	da	a
19	96	100%
15	91%	95%
19	81%	90%
11	-	<80%

Milano, giugno 2025